



# Facilitation en Intelligence Collective



Révéler le potentiel insoupçonné du collectif et coconstruire l'avenir !



# DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'intelligence collective désigne la capacité d'un groupe d'individus à réfléchir, innover et prendre des décisions ensemble de manière plus fluide et efficace que ne pourrait le faire chaque individu isolément. Elle repose sur l'intégration des savoirs, compétences, expériences et perspectives de chacun, au travers d'une interaction créative et constructive. Cette intelligence émerge lorsque la diversité des points de vue est valorisée, que la communication est fluide et que les thématiques abordées sont clairement définies. Plus qu'un simple ensemble de techniques, il s'agit d'un idéal vers lequel un groupe évolue porté par une intention commune.

**Le rôle clé de la facilitation en intelligence collective.** La facilitation en intelligence collective est l'art d'accompagner un groupe pour maximiser son potentiel collectif. Le facilitateur joue un rôle essentiel en instaurant un cadre sécurisant, en stimulant l'expression de chaque participant et en utilisant des outils adaptés pour structurer les échanges. Son rôle est de permettre au groupe de co-construire des interactions pertinentes, en libérant la parole et en renforçant l'inclusion, la cohésion et la confiance. Il propose des méthodes adaptées aux besoins du groupe et régule les interactions pour maintenir une dynamique constructive, tout en restant neutre sur le contenu des discussions.

**Un levier d'innovation et de transformation.** En intelligence collective, un groupe fonctionne comme un organisme vivant, capable de s'adapter à des environnements complexes, d'agir de manière cohérente, on pour relever des défis avec plus d'impact et de consistance. Elle représente un levier puissant pour transformer une équipe en perte de vitesse en un collectif dynamique, engagé, efficace et harmonieux, où chacun trouve sa place et contribue pleinement au succès commun.



# LES BÉNÉFICES DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

- **Prise de décision améliorée** : Les idées diversifiées permettent d'aboutir à des décisions plus éclairées, pertinentes et soutenues par tous les collaborateurs.
- **Créativité et innovation accrues** : La mise en commun des perspectives favorise l'émergence de solutions nouvelles et originales.
- **Cohésion d'équipe renforcée** : La collaboration et l'écoute mutuelle augmentent la confiance et l'engagement des membres.
- **Réduction des conflits** : En favorisant une communication ouverte et respectueuse, les tensions diminuent au profit de relations saines et franches.
- **Adaptabilité accrue** : Le groupe devient plus résilient et réactif face aux changements et aux imprévus.
- **Amélioration de la productivité** : L'alignement des efforts individuels autour d'objectifs communs maximise l'efficacité globale.
- **Motivation collective renforcée** : Les membres se sentent valorisés et investis dans la réussite collective.
- **Partage des connaissances** : L'accès à l'expertise de chacun enrichit les compétences du groupe.
- **Engagement accru envers les objectifs** : Les décisions prises collectivement suscitent un plus grand sentiment de responsabilité et d'adhésion.
- **Arriver à un résultat qualitatif avec le moins d'effort** : Travailler en systémique permet d'aller rapidement au fond du problème tout en favorisant une fluidité dans les interactions.



# LES OUTILS DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

- **World Café**: Un format d'échange en petits groupes où les participants explorent plusieurs questions en rotation, facilitant la convergence des idées et des perspectives.
- **Le Mode Circulaire** : Chaque personne s'exprime à tour de rôle, sans interruption, pour garantir une écoute équitable et éviter les prises de pouvoir implicites. La parole est déposée au centre.
- **Le Moi à ta place** : Une technique où chaque participant est invité à se mettre à la place d'un autre pour mieux comprendre ses motivations, ses contraintes, et enrichir le dialogue collectif.
- **L'élection sans candidat** : Inspirée de la sociocratie, cette méthode consiste à choisir une personne pour un rôle ou une responsabilité en énonçant les raisons de son choix, suivi d'un consentement collectif.
- **Décision par consentement** : Une approche sociocratique où une décision est validée si aucune objection majeure ne subsiste, assurant une adhésion globale tout en respectant les limites de chacun.
- **Open Space Technology (OST)** : Un cadre autoorganisé où les participants proposent eux-mêmes les sujets à traiter, favorisant l'appropriation collective et les échanges significatifs.
- **Innovation co-créée** : S'appuyer sur des méthodologies comme le Design Thinking ou le Lean Startup, qui encouragent l'expérimentation et l'amélioration itérative par le collectif..
- **La prise de décision intégrative** : Inspirée de l'holocratie, cette méthode encourage à identifier les tensions dans un groupe . **Tension** (écart entre ce qui est et ce qui pourrait être mieux) devient une opportunité de faire évoluer les rôles, les processus ou les relations.

# LES CONDITIONS POUR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

**Définition explicite des règles, établir une charte commune** : Formaliser les comportements attendus, comme l'écoute, la bienveillance et la transparence.

**Promouvoir l'équité** : Garantir que chaque voix ait un poids et que personne ne domine les échanges.

**Alignement sur une vision partagée** : co-construire une vision claire et motivante, intégrant les contributions de chacun. Revisiter régulièrement cette vision pour maintenir la cohérence et l'engagement.

**Création de mécanismes de co-décision** : Utiliser des outils comme le **vote consensuel**, le consentement, ou d'autres méthodologies participatives pour prendre des décisions collectives. Intégrer des moments de synthèse pour valider les choix et assurer la compréhension commune.

**Culture du feedback continu** : Encourager les retours constructifs pour ajuster les dynamiques de travail. Normaliser les bilans d'équipe pour évaluer à la fois les résultats et les processus.

**Facilitation du travail collectif**: Faire appel à un **facilitateur** ou à un **animateur** pour guider les discussions, désamorcer les tensions et garantir l'équité dans les échanges. Mettre à disposition des outils collaboratifs efficaces pour structurer le travail et maintenir l'élan.

**Valorisation de la diversité cognitive** : Tirer parti des différences culturelles, des compétences variées et des styles de pensée pour enrichir les idées. Accueillir les désaccords comme des opportunités d'innovation.

**Ritualisation des pratiques collaboratives** : Instaurer des routines d'équipe (comme les rétrospectives ou les cercles pour cultiver l'intelligence collective. Définir des moments réguliers pour célébrer les réussites collectives et renforcer la cohésion.

# LES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS D' IC

1<sup>ère</sup> génération  
(depuis toujours)

Intelligence Collectée

La collaboration de différents corps de métier et/ou d'experts

Les pyramides  
Le château de Versailles  
La Ford T

2<sup>ème</sup> génération  
(années 80)

Intelligence Collectée

La deuxième génération se caractérise par des formats où chacun est consulté pour collecter les avis et cocréer sur base des idées de chacun  
Apparition de la notion de cercle

Tout le monde est à la même distance du centre

World café, design thinking, forum ouvert, moi à ta place, décision par consentement

.....

3<sup>ème</sup> génération  
(années 2018)

Intelligence Systémique

Dans la troisième génération, on fait appel au système/ au collectif au lieu de consulter les individus.

On part du principe que le système/ le collectif a déjà toutes les ressources en lui, il suffit de les faire émerger.

Inspirée par des approches comme la *Theory U* d'Otto Scharmer, ce degré d'IC permet à un groupe d'accéder à des niveaux de conscience plus profonds pour faire émerger des idées, des solutions ou des innovations inattendues. Cela passe par des phases d'observation, de lâcher-prise et d'écoute active du champ collectif.

4<sup>ème</sup> génération  
(années 2020)

Intelligence Systémique

Dans la quatrième génération, on fait appel à des informations et des ressources présentes en dehors du système pour l'alimenter

# MODALITÉS

## 1. Entretien préalable – 30 min en visioconférence

Un temps d'échange pour faire connaissance, explorer ensemble vos attentes, vos envies, vos besoins... et répondre à toutes vos questions.

## 2. Co-définir l'accompagnement

Choisir ensemble la formule la plus adaptée à votre contexte : durée, format, objectifs... et valider le cadre tarifaire.

## 3. Organisation de la facilitation

- **Durée** : de 2h à plusieurs jours, en fonction de vos besoins et du type de collectif.
- **Format** : en présentiel ou à distance, avec des outils collaboratifs adaptés.

## 4. Déroulement type d'une intervention

- **Exploration des besoins et des intentions collectives**
- **Mise en place du cadre de sécurité** (charte relationnelle, posture, règles de fonctionnement)
- **Facilitation** avec les méthodes et outils choisis lors de la phase deux :
  - I. Météo intérieure
  - II. Carte empathique
  - III. jeux coopératifs
  - IV. cercles de feedback

## 5. Synthèse, intégration et évaluation des interactions.



2h à 1 jour



1 à 18  
personnes



Devis sur demande



À définir ensemble,

# LE FACILITATEUR



**Raphaël Rozenberg**

En tant que spécialiste de la Prévention du BURN OUT, de la Restauration du LIEN et du Développement du LEADERSHIP, je coache, facilite et forme depuis 24 ans avec la même passion.

Accompagner le développement personnel et professionnel des personnes et des équipes est le fil rouge de mon parcours professionnel !

Praticien en sylvothérapie japonaise, formé en écopsychologie profonde et au coaching outdoor. Je suis co-fondateur du collectif Esprit Cabane dont la mission est d'offrir aux collaborateurs des entreprises une parenthèse, un espace-temps en forêt afin d'améliorer leur bien-être et de leur réapprendre les bases d'un fonctionnement collectif simple, bienveillant et efficace. J'accompagne, depuis 5 ans, le développement des équipes et des leaders en forêt.

<https://www.linkedin.com/in/rozenberg-raphael->

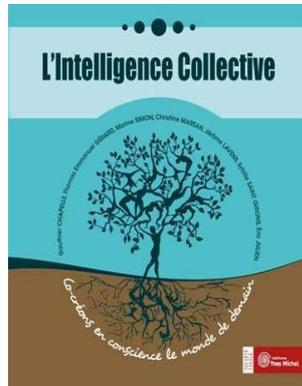
# QUELQUES LIVRES DE RÉFÉRENCE

Agathe Crespel  
Chantal Nève-Hanquet

LIVRES OUTILS **Faciliter l'intelligence collective**

## FACILITER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

35 fiches pour innover, co-construire, mettre en action et accompagner le changement



FRÉDÉRIC LALOUX  
ILLUSTRÉ PAR ÉTIENNE APPERT

## REINVENTING ORGANIZATIONS

La version résumée et illustrée du livre phénix qui invite à repenser le management

